



**Clima Organizacional y su Influencia con el Rendimiento
Laboral de los Trabajadores del Ministerio Público
del Distrito Fiscal Loreto, en la Ciudad
de Iquitos Año 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Econ. Robert Alex, Rodríguez Mori

ASESOR:

Mgr. Jorge Luis Santana Sifuentes

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ - 2017

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Secretario

Mgr. Jorge Luis Santana Sifuentes

Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi amada esposa, mis queridos hijos y mi adorada madre, quienes con su constante apoyo son mi fuerza para seguir en el camino del desarrollo profesional y personal.

Robert Alex Rodríguez Mori

AGRADECIMIENTO

El autor de la presente tesis, expresa su sincero agradecimiento:

- A los funcionarios y directivos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, por facilitarme el acceso para realizar el presente estudio de investigación.
- A los profesores de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo sede Iquitos que me orientaron con sus conocimientos en las diferentes materias de la Maestría en Gestión Pública.
- A mi asesor Mgr. Jorge Luis Santana Sifuentes, quien me brindó su valiosa y muy valorada guía en la elaboración del presente trabajo de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Robert Alex Rodríguez Mori, estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 05361884, con la tesis titulada: **“Clima Organizacional y su Influencia en el Rendimiento Laboral del Personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la Ciudad de Iquitos año 2017”**.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en las tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente a la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 20 de julio del 2017

Robert Alex Rodríguez Mori

DNI N° 05361884

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública, pongo a vuestra consideración la tesis titulada: **“Clima Organizacional y su Influencia en el Rendimiento Laboral del Personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la Ciudad de Iquitos año 2017”**, que tiene por objetivo determinar la influencia clima organizacional en el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la ciudad de Iquitos en el año 2017.

El presente informe constituye la consolidación y afirmación del esfuerzo en el desarrollo profesional emprendido, esperando sus sugerencias para mejorar profesionalmente en bien de la gestión y calidad educativa peruana y esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	2
1.3. Teoría Relacionadas al Tema	6
1.3.1. Clima organizacional	6
1.3.2. Rendimiento laboral	16
1.4. Formulación del Problema	23
1.5. Justificación del Estudio	23
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	26
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de Investigación	28
2.2. Identificación de Variables	29
2.3. Población, Muestra y Muestreo	32
2.4. Técnicas de Recolección de Datos e Instrumentos	32
2.5. Métodos de Análisis de Datos	33
2.6. Aspectos Éticos	33

III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS:	53
N° 01 Cuestionario de clima organizacional	54
N° 02 Cuestionario de rendimiento laboral	57
N° 03 Resultado de clima organizacional	62
N° 04 Resultados de rendimiento laboral	65
N° 05 Matriz de consistencia	68

ÍNDICE DE TABLAS

N°	TÍTULO	PÁG.
01	Edad de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, Iquitos 2017.	35
02	Sexo de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, Iquitos 2017.	36
03	Comparación de los puntajes obtenidos del clima organizacional y el rendimiento del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.	37
04	Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones del clima organizacional y el rendimiento del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.	39
05	Comparación de los puntajes de los niveles del rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.	42
06	Clima organizacional según rendimiento laboral en trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.	45
07	Clima Organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TÍTULO	PÁG.
01	Edad de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, Iquitos 2017	35
02	Sexo de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, Iquitos 2017.	36
03	Niveles del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.	38
04	Niveles de las dimensiones del clima organizacional y el rendimiento del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.	40
05	Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.	43

TÍTULO: Clima Organizacional y su Influencia en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, en la Ciudad de Iquitos año 2017.

AUTOR: Robert Alex Rodríguez Mori

RESUMEN

La hipótesis planteada fue: El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la ciudad de Iquitos año 2017. Los métodos empleados fueron el deductivo-inductivo, y el diseño fue el correlacional. La población y muestra de estudio fueron 107 trabajadores, seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados fueron: En Clima Organizacional (Dimensión autorrealización/favorable 48%); (Dimensión involucramiento laboral/favorable 51%); (Dimensión Supervisión/desfavorable 59%); (Dimensión comunicación/desfavorable 53%); (Dimensión condiciones laborales/favorable 60%). El mayor porcentaje está en los cuartiles centrales de la muestra, y con puntuación alrededor del 50% lo que indica un clima organizacional de nivel regular. En Rendimiento Laboral (Dimensión Recursos Humanos/regular 69%); (Dimensión actividades y procesos/regular 53%); (Dimensión recursos materiales/deficiente 55%); (Dimensión valores/bueno 38%); (Dimensión innovación/deficiente 60%); (Dimensión servicios y productos/bueno 41%). El mayor porcentaje está en los 2 cuartiles inferiores de la muestra, y con puntuación entre 35% y 62% lo que indica un rendimiento laboral regular con tendencia a deficiente. Conclusión: Se acepta la hipótesis de investigación, es decir que las medidas del clima organizacional influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal Iquitos 2017, con un $p\text{-valor} = 0.035 < 0.05$.

Palabras Claves: Clima organizacional, rendimiento laboral, Ministerio Público.

TITLE: Organizational Climate and its influence with the labor performance of the workers of the Public Ministry of the Fiscal District Loreto, in the City of Iquitos year 2017.

AUTHOR: Robert Alex Rodríguez Mori

ABSTRACT

The hypothesis was: The organizational climate significantly influences the work performance of the personnel of the Public Prosecutor's Office of Loreto in the city of Iquitos in 2017. The methods used were the deductive-inductive, and the design was correlated. The population and study sample were 107 workers, selected through non-probabilistic convenience sampling. The instruments were two questionnaires. The results were: In Organizational Climate (Dimension of self-realization/favorable 485); (Dimension of labor/favorable involvement 515); (Supervision/unfavorable dimension 59%); (Communication/unfavorable dimension 53%); (Dimension working conditions/favorable 60%). The highest percentage is in the central quartiles of the sample, and with a score of around 50%, which indicates a regular organizational climate. In Labor Performance (Human Resources Dimension/regular 69%); (Dimension activities and processes/regular 53%); (Dimension material resources/deficient 55%); (Dimension values/good 38%); (Innovative/deficient dimension 60%); (Dimension services and products/good 41%). The highest percentage is in the two lower quartiles of the sample, and with a score between 35% and 62%, which indicates a regular work performance with a tendency to deficient. Conclusion: The research hypothesis is accepted, that is, the measures of the organizational climate have a significant influence on the work performance of the workers of the Public Prosecutor's Office Tax District Iquitos 2017, with a $p\text{-value} = 0.035 < 0.05$.

Keywords: Organizational climate, work performance, Public Ministry.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

En lo concerniente al clima organizacional, el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Loreto, es una organización conformada por personas, el cual se constituye como el principal recurso para lograr promover los objetivos institucionales; en tal sentido, velar porque este recurso humano, logre trabajar bajo un clima adecuado, y favorable; colabora a que dicho trabajo contribuya eficientemente a las metas institucionales.

El Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la ciudad de Iquitos, está inmerso dentro de los postulados anteriores; y por tanto es muy importante lograr, mantener y promover un clima organizacional favorable; así, para evaluar este clima, es necesario elaborar estudios adecuados para en primer lugar analizar la situación actual del clima organizacional en la institución; y a partir de este estudio elaborar programas y proyectos de mejora del clima organizacional.

El rendimiento laboral en gran parte es mediado por la percepción, por factores emocionales involuntarios que son altamente influidos por el clima organizacional, entre ellos podemos identificar las relaciones interpersonales que se desarrollan en cada despacho fiscal o dependencias administrativas en donde convergen los trabajadores administrativos y los Fiscales, que según la estructura jerárquica de la institución los Fiscales se constituyen en jefes directos del personal administrativo.

En estas relaciones se puede apreciar que existen diversas formas de dirigir al personal administrativo, mientras en algunos despachos fiscales se nota un comportamiento de los jefes directos bastante coordinado con sus subalternos, buenos o regulares canales de comunicación activa entre los mismos, en otros se aprecia que por lo contrario, el personal se encuentra dividido o descontento con sus jefes inmediatos, se nota roces

o ambientes de desconfianza, desinterés en realizar las labores encomendadas e incluso situaciones en que el personal solicita su cambio a otras dependencias y también los fiscales solicitan la rotación o cambio de su personal por desentendimientos en las labores, lo que afecta directamente el rendimiento laboral.

El rendimiento laboral no solo es la evolución o producto sino el proceso de entrega, el ambiente de entrega, la experiencia de proceso que depende obviamente del estado emocional de las personas que es influenciado por el clima. El reto del momento es el del rendimiento laboral y se ha descubierto que el clima organizacional puede contribuir eficazmente a esta tarea: Un clima propicio permitirá un compromiso estable de los trabajadores con su organización y aparte, puede tanto ayudar a la generación de este clima adecuado, como contribuir directamente al incremento del rendimiento laboral, teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas, es decir los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

Por lo tanto se requiere de un clima organizacional extraordinario, dentro de Ministerio publico distrito fiscal Iquitos, donde todo su personal se vea comprometido ante la gran responsabilidad que se tiene como entidad pública.

1.2. Trabajos Previos.

Venutolo, Emilio Mario (2009) En su tesis “Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)”, para optar el grado de Doctor, la investigación fue del tipo aplicada y el nivel de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional. El diseño de investigación correspondió al no experimental. Utilizaron las técnicas de la encuesta y la observación. Se encuestó a 338 trabajadores de las Pymes del sector de transporte vertical de la ciudad de Buenos Aires; se encontró los

siguientes resultados: la percepción de los trabajadores hacia el clima laboral medida en la escala de Likert determinó una actitud desfavorable hacia el clima laboral (10,816 actitud desfavorable = 12.139 16,224). El 71.30% de los encuestados señaló que la baja productividad es el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires, concluye que el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La baja productividad representa el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. El clima laboral y la productividad están relacionados en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La relación de estas dos variables en este contexto fue establecida mediante una prueba estadística, la Chi cuadrada calculada ($\chi^2 = 134.45$) es mayor a la Chi cuadrada tabulada (9.488) con un nivel de confianza de 0.05 y 4 grados de libertad. Tomando en cuenta los datos empíricos expresados, se concluye que efectivamente existe una interferencia directa en la productividad de las Pymes generada por conflictos en el clima laboral imperante. La presente tesis es útil a nuestra investigación por que muestra las consecuencias de un inadecuado clima organizacional en los empleados y su correlato en la productividad que es sinónimo de rendimiento laboral.

Figuerola Pando, Sergio; Ormeño Estay, Camila y Zúñiga Fernández, Víctor (2012), en su tesis “Diagnostico de clima laboral, basado en el proceso de modernización de las Instituciones de Salud Pública: la Autogestión en Red Instituto Nacional del Tórax (INT)”.

Investigación de carácter descriptivo no experimental de tipo transversal, la muestra estuvo compuesta por 468 funcionarios y el instrumento utilizado fue un cuestionario con preguntas cerradas codificadas. Conclusiones: a partir de la presente investigación desarrollada en el

Instituto Nacional del Tórax, los resultados permiten demostrar que, a pesar de los diversos esfuerzos gubernamentales para mejorar las políticas e instituciones vinculadas al área de salud pública, no se visualizan los resultados esperados por la comunidad de salud, donde muchas de las leyes que se han implementado de forma sucesiva han impactado en la complejidad del quehacer diario del trabajo, tratando de erradicar prácticas y costumbres de una cultura organizacional hereditaria de los actores que le precedieron, “Fundada en un paternalismo y una jerarquización difusamente definida”, este patrón de cambio ha tenido que ser absorbido de manera integra e inmediata por los funcionarios de salud, para intentar obtener los resultados aplicables a un modelo de atención integral. De acuerdo a los análisis presentados, se puede desprender algunos alcances que dan cuenta de la compleja e inquietante realidad en la implementación de una nueva y moderna gestión pública repercutiendo directamente en una satisfacción laboral.

Cortés Jiménez, Nelsy Marien (2009), en su tesis “Diagnóstico del clima organizacional, Hospital Dr. Luis F. Nachon, Xalapa, Veracruz – 2009”, para optar el Grado de Magister en Salud Pública, Universidad Veracruzana de Xalapa – México, aplicado en 880 trabajadores del hospital. Estudio de tipo descriptivo transversal y el instrumento fue un cuestionario de 80 preguntas. Conclusiones: en el liderazgo, existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal, a pesar de que existe intención de cumplir con los objetivos del departamento; en lo referente a reciprocidad, el personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional de ellos, no hay retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales, las promociones carecen de objetividad o no existe distribución equitativa de las oportunidades de capacitación, consideran que ellos responden con trabajo responsable para el logro de los objetivos de la institución, y que existe preocupación por el prestigio del hospital, respeto al trato con los usuarios y defienden la imagen del servicio; en cuanto a la motivación, prevalece una sensación de orgullo de pertenencia, existe

libertad de acción para la realización de su trabajo, el personal se siente realizado profesionalmente, no existe un reconocimiento por el buen desempeño del personal, las autoridades no favorecen la iniciativa de los trabajadores, existe apatía por propuesta para el mejoramiento de la calidad del trabajo y las condiciones de trabajo no son buenas, y no hay preocupación por mejorarlas; de la participación se concluye en lo siguiente: no existe participación entre los diferentes departamentos para el logro de los objetivos, ni un buen espíritu de equipo, no existe flujo de información ya que esta, se encuentra concentrada en pocos grupos, limitando el desarrollo de las metas comunes, no existe una postura o actitud que comprometa al cambio por parte del personal operativo, ni del superior; por último se concluye que todos los turnos expresan una percepción no satisfactoria del clima organizacional, que incluye a las variables y sus respectivas dimensiones.

A Nivel Nacional.

Sotomayor Quenta, Flor de María (2013), en su tesis “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua”. Investigación de tipo descriptivo correlacional, el método cuantitativo y el diseño no experimental transaccional, con una muestra participante de 109 trabajadores, teniendo como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios; los resultados obtenidos fueron: El predominio del nivel medio de clima organizacional lo que lleva a aceptar y corroborar la hipótesis específica 1: “existe un nivel medio de clima organizacional de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua”; se encontró que el estudio también presenta el predominio del nivel medio de satisfacción laboral, dichos resultados nos permiten corroborar la hipótesis específica 2: “existe un nivel medio de satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua”; la conclusión de la prueba de hipótesis específica ratifica que: “existe una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua”,

dado que se consta la evidencia de una relación altamente directa significativa entre las dos variables.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema.

1.3.1. Clima organizacional:

Munch (2009) señala: “las empresas tratan de favorecer el progreso humano al permitir en su seno la autorrealización de sus integrantes”, pues en el caso de los servicios y sobre todo servicios especializados, la forma de darlo, su interacción es fundamental. En el caso de los servicios, no es similar a los productos. El clima de una organización es uno de los aspectos más frecuentemente aludidos en el diagnóstico organizacional. Se trata de un tema que se plantea en la década de los sesenta, junto con el surgimiento del Desarrollo Organizacional y de la teoría de los sistemas al estudio de las organizaciones.

Asimismo Munch (2009) señala que la relación sistema ambiente, propio de la teoría de los sistemas abiertos proveniente de la Teoría General de Sistemas, y enriquecida con aportes de la cibernética, ingresa con gran fuerza a la teoría organizacional en los años sesenta. Esta proporción la de ver a los sistemas organizacionales en su relación con su entorno ambiental encuentra acogida en una teoría de organizaciones que buscaban superar las comprensiones excesivamente mecanicistas de algunas enfoques y reduccionistas de los otros. Las perspectivas formalizantes de la Escuela Clásica, por otra parte, habían encontrado acerbos críticas por parte de enfoques de corte psicológico social, que tenían su origen en la Escuela de Relaciones Humanas.

El clima organizacional, como sistema, refleja el estilo de vida complejo de una organización; si este clima es mejorado, por implicancia se da una mejoría en el desempeño de los integrantes de la organización. Cuando se analiza el clima organizacional,

desde una perspectiva psicológica, se aprecian dos niveles: a) las características del ambiente de trabajo, b) la influencia que la percepción de este ambiente tiene sobre la conducta de sus integrantes. Las características del ambiente del grupo hacen referencia al conjunto de fenómenos psicológicos grupales (motivación, liderazgo, etc.) que ocurren entre los integrantes de la organización y que guardan relación con las esferas efectivas, cognitivas y conativas de cada persona; sin embargo el análisis de estos procesos psicológicos básicos se realiza mediante las dimensiones del clima organizacional y no con las herramientas conceptuales tradicionales. La influencia del clima laboral en la conducta de las personas implica básicamente una síntesis de actividades ya que desde la perspectiva psicológica de las organizaciones, todas las funciones y tareas que realizan sus integrantes son conductas, y por ello tienen una base en las características personales de sus miembros.

Bustos y Miranda (2001) señalan que el concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar: El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve. El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por

frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencia de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Asimismo Bustos y Miranda (2001) sostienen que el clima influye en la forma como cada trabajador se siente en la institución, por ejemplo: si una persona percibe hostil el clima de su organización, tendrá tendencia a comportarse defensivamente, aunque éste no necesariamente sea consciente del papel y de la existencia de los factores que la componen. Algunos sienten la sensación de bienestar, comodidad y de un ambiente gratificante emocionalmente, otros cambios, puede ser que se sientan mal, insatisfechos con su sueldo actual, con su jefe o grupo y estas condiciones determinan el tipo de actitudes y comportamientos que adoptaran. El clima organizacional es, por tanto, el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización y su satisfacción. El Clima Organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una organización, entendiendo como Cultura Organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el Clima Organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que antes dijimos que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias, 2mitos”, conductas y valores que forman la cultura de la organización. Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en

una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros).

Dimensiones del Clima Organizacional.

Sandoval (2004)), postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1. Estructura: Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado.
2. Responsabilidad (empowerment): Sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble control de su trabajo.
3. Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente

de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. 6. Cooperación: Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. 7. Estándares: Percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento. 8. Conflictos: Implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. 9. Identidad: Sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Por su parte **Palma (2004)**, considera cinco dimensiones para evaluar el clima organizacional, las mismas que son tomadas para ser aplicadas a la variable Clima Organizacional del presente estudio; siendo estas: 1) autorrealización, que corresponde a la apreciación del trabajador, con respecto a las posibilidades que el medio laboral le favorezca a su desarrollo personal y profesional, contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. 2) involucramiento laboral, es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. 3) supervisión, que son las apreciaciones de funcionalidad significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario; lo más llamativo de esta dimensión, se presentará a lo largo de la discusión de ésta con respecto al clima organizacional. 4) comunicación, que es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información

relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. 5) condiciones laborales, que es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Asimismo Litwin y Stinger (2009), proponen el siguiente esquema de Clima Organizacional. Desde esa perspectiva el Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación y adaptación.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros. Estratégicamente implica las posibilidades de Desarrollo Organizacional en tanto coadyuva a la retroalimentación, a la conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales existentes, incremento

en la interacción y la comunicación, confrontar las discrepancias, lograr el entendimiento y el aprendizaje organizacional, la participación y el empoderamiento del recurso humano, y la proactividad.

Características del Clima Organizacional.

Litwin y Stinger (2009), sostiene que el clima organizacional tiene las siguientes características: hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral. Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones conyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto de no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores “no tienen la camiseta puesta”, normalmente tienen un muy mal clima organizacional. Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver como el clima de su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento

a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento. Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización. Este es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección se esfuerzan mutuamente en una escala que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección clima organizacional parecería requerir. El ausentismo y la rotación excesiva puede ser indicaciones de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral desmejorado. La forma de atacar estos problemas, por lo tanto, puede ser difícil, dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que configura el clima organizacional. En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se establezca en una nueva configuración.

Teorías.

Teoría de Likert (citado por Brunet, 1987). Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. Veremos, en primer lugar, la de Likert (1967) sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva. Esta posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Thomas: “lo que los hombres definen como real, se torna en sus consecuencias”. También puede ser suscrita por una aproximación metodológica como la propuesta aquí, dado que es la experiencia de los miembros de la organización lo que resulta central en la determinación de lo que es el clima de una organización. No tiene sentido, por lo tanto, hablar de un clima organizacional si éste no es estimado desde la experiencia de los hombres que pertenecen a la organización, los que con sus decisiones dan vida a la organización, que con sus acciones determinan un cierto clima y con sus experiencias, lo viven. Por otro lado Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son: Sistema I: autoritario. Este tipo de

sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados. Sistema II: paternal. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I: el tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se base en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre. Sistema III: consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe un mucho mayor grado descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad. Sistema IV: participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generando una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los

trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

1.3.2. Rendimiento Laboral.

Según el Diccionario de la Real Academia Española rendimiento viene a ser la descripción de productividad en tal sentido la productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales energía, etc., en el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos, metas, tareas alcanzadas y el tiempo (trabajo de calidad) que se ha necesitado para lograrlo, teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas, es decir los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. Según **Koontz y Weihrich (2004)**, explicaron que la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien son productivos con una cantidad de recursos (Insumos) si en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella, factores humanos.

Indicadores de la productividad:

Koontz & Weihrich (2004), señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad: La Eficiencia es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados

transformándose en productos. Recordemos que los recursos no son sólo materiales, sino que también pueden ser intelectuales, es decir, “humanos”. Elegir un staff adecuado, capacitado, o personas que agreguen valor a lo que hacemos, es una forma de ayudar a nuestro negocio a que se acerque lo más posible a los parámetros más deseables. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si solo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, solo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaba en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

La efectividad es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

La eficacia valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello

que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

Indicadores para medir la productividad:

Sotomayor (2013). La conceptualización y determinación de indicadores para medir la productividad va a depender, de los objetivos que se persiguen en la Administración Pública. Un objetivo es la determinación de buenas prácticas (por ejemplo, identificando las unidades más productivas); otro la determinación de criterios estándar de esa productividad para incidir en la dotación del personal (la baja productividad de una unidad puede reflejar un sobredimensionamiento de la plantilla, pero también puede ser resultado de una dotación insuficiente). También se puede evaluar la productividad para adoptar iniciativas para su mejora (que a su vez pueden centrarse en aspectos tan diferentes como la formación del personal, la innovación tecnológica, cambios en los procesos de trabajo, etc.).

La productividad de la Administración Pública se parte de una conceptualización de la prestación de los servicios públicos que comienza con la definición de sus prioridades y objetivos que permite determinarlos (recursos humanos, tecnológicos, materiales y dotación presupuestaria), necesarios para desarrollar esos programas. Posteriormente se concretan las actividades, tareas y procesos y como resultado productos y servicios prestados; Sin embargo, hay que evaluar también si estos servicios se relacionan con los objetivos y prioridades, produciendo impactos en relación con las políticas y programas establecidos.

Si la productividad se entiende como la ratio entre la producción y los recursos empleados, dada la primera el análisis se puede referir en primer lugar al estudio del denominador, es decir, analizar los inputs utilizados en la prestación, ya que son un determinante

directo de la productividad y constituyen una variable. En general, la ratio de productividad puede establecerse atendiendo a las actividades y tareas. No todos los indicadores pueden ser considerados en sentido estricto medidas de la productividad, pero todos ellos son útiles. La importancia de considerar los objetivos y los contratos-programa como el punto de partida de la evaluación de la productividad.

Se ha presentado las aportaciones sobre la productividad a partir del análisis y medida de los recursos de personal y sus costes en la prestación de los servicios públicos. Una forma de aumentar la productividad consiste en reducir los costes de su producción, especialmente los costes de personal. En el momento actual, la urgente necesidad de reducir el gasto público está motivando que se recurra a esta solución, asumiendo que no tendrá consecuencias negativas sobre los resultados del trabajo. Diversos analistas han señalado que la oportunidad de racionalizar el empleo público y aumentar la productividad a través de la reducción de efectivos no parece que se aproveche para una mejora de calado, ya que los criterios para la desvinculación del personal se realizan más en base al tipo de contrato y criterios presupuestarios que atendiendo a las políticas y prioridades en la prestación de servicios y en sus consecuencias sobre los resultados del trabajo.

La Administración Pública se ofrece un nivel de prestación de servicios adecuados (en cantidad, universalidad y calidad) y que pueden ser prestados con menos recursos. Pero a veces parece que se parte del enfoque contrario: se dispone de un determinado presupuesto para atender unas necesidades o funciones definidas en términos generales (sin precisar ni cuantificar) y a partir de ahí se trata de cubrir dichas necesidades de la manera que resulte posible con dichos recursos. Además, en ocasiones se produce un

aumento del gasto, sin tener claro en qué medida mejora la prestación del servicio (calidad, cantidad, incremento del coste unitario, encarecimiento de los servicios).

Además de número de trabajadores y el coste de las plantillas, los efectivos empleados incluyen la cantidad de horas trabajadas, así como el aprovechamiento de esas horas (puntualidad en entradas, salidas y pausas, ausentismo). En relación con estos temas, se impone un análisis más detallado de las repercusiones que tiene sobre el tamaño del empleo público y sobre sus costes una mejora del aprovechamiento del tiempo de trabajo, vienen un mejor dimensionamiento de las plantillas, bien en el incremento de la capacidad de la prestación de los servicios. En este punto conviene definir objetivos y prioridades en términos de resultados (no solo de cumplimiento de horarios) y cuestionar ciertos valores y creencias de la cultura dominante en la Administración Pública a partir de iniciativas que incentiven el logro de resultados y desincentivan un ausentismo presencial en el lugar de trabajo que se da cuando no se realizan las actividades adecuadas para el desempeño del puesto.

La medición de la productividad aunque presenta importantes dificultades. La diversidad de actividades, servicios y productos de las diferentes unidades de la administración, la ausencia en muchos casos de usuarios externos, y en la mayoría de las situaciones la inexistencia de precios y otros indicadores de mercado, la interdependencia entre distintas unidades y departamentos en la provisión de los servicios y la intangibilidad de buena parte de las prestaciones dificultan el establecimiento de medidas fiables y precisas sobre la productividad en la Administración.

Si bien todas estas características son relevantes, la elaboración de un sistema de indicadores destinado a evaluar la productividad de un servicio público debe concentrarse en cuatro de ellas: integrar los aspectos más representativos de la actividad de la unidad, estar definidos lo más específicamente posible para captar las tareas de la unidad, hacerlo de la manera sencilla y ser fiables. Para ello, conviene tener en cuenta los indicadores que se utilizan en organizaciones privadas similares, cuando resulte posible. Los indicadores así establecidos permiten análisis comparativos entre unidades y en distintos momentos para una unidad, y las decisiones orientada a la mejora.

En todo caso, la elección de indicadores concretos en cada unidad no es inocua para las consecuencias de la evaluación. Así, no es lo mismo centrarse en indicadores de rendimiento, económicos, en los de tiempo de prestación o en la calidad del servicio, etc. Asimismo en la dimensión Recursos Materiales, se estudiaron los indicadores: son aprobados con las normativas vigentes los presupuestos planificados. Proveen de materiales de oficina, poseen modernas y adecuadas instalaciones y equipamiento, tienen las instalaciones buena ventilación y luminosidad para atención al público, poseen tecnología informática moderna, son suficientes e idóneos los rótulos y señalizaciones, son suficientes la cantidad de equipos informáticos disponibles, son suficientes y modernos los equipos de comunicación, respecto a la dimensión Valores los indicadores son: Se identifican con la visión, misión y valores institucionales de tu centro de trabajo, realizan la rendición de cuentas ante los integrantes de la institución, usuarios y sociedad, existe buena reputación y confianza en la institución como servicio público, es eficaz y eficiente el manejo de los fondos públicos, son puntuales y ordenados en el desempeño de su trabajo, detestan la coima y corrupción, actúan con transparencia en tu centro de trabajo y en tu vida social, solucionan problemas

diversos mediante el diálogo y la concertación, demuestran respeto, empatía y tolerancia hacia sus compañeros de trabajo, contribuye la convivencia armónica a generar un ambiente de paz y democracia, son solidarios frente a los problemas y necesidades que pueden estar afrontando algún compañero de trabajo.

La dimensión Innovación considera indicadores como: Fomentan la cultura por la innovación e investigación, se orienta la innovación a los lineamientos y estrategias regionales, crean alianzas con las autoridades distritales y grupos externos, se caracteriza la institución donde labora por la flexibilidad y la adaptación al cambio, intenta sobresalir su institución en base a su identidad y de sus soluciones novedosas, tienen acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieren para innovar, diseñan estrategias para aprovechar los recursos disponibles y lograrlas, se interiorizan las mejoras en la institución como patrones nuevos, existen los recursos necesarios para realizar la innovación.

La dimensión Servicios y Productos, son indicadores: se elaboran informes de las actividades realizadas semanalmente, mensualmente y trimestral, la presencia y apariencia que muestra es adecuada, proporcionan el servicio en el plazo prometido, son asertivos en lo que hacen y dicen, hacen esperar poco tiempo para atender al usuario, son rápidos(as) en la atención al usuario, dan confianza los trámites al usuarios, son cortes, amables y correctos al atender a los usuarios, comprenden y atienden las necesidades al usuario, presentan los resultados estadísticamente, es el mismo para todos los usuarios la facilidad y equidad de los servicios, se hace con una correcta utilización de recursos la producción del servicio, son óptimos los expedientes o documentos procesados.

1.4. Formulación del Problema.

Por lo expuesto anteriormente se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017?

1.5. Justificación del Estudio.

Hoy en día el clima organizacional es de mucha importancia para todas las organizaciones, con la finalidad de mantener un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así elevar sustancialmente el rendimiento laboral, el cual depende del recurso humano, el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el buen trato que un jefe puede tener con sus subordinados, las relaciones entre el personal de la empresa e incluso las relaciones con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional; éste puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. El ambiente afecta la estructura de las organizaciones, por la incertidumbre que causa en estas últimas. Algunas empresas encaran medios relativamente estáticos; otras, se enfrentan a unos que son más dinámicos. En otro extremo el rendimiento laboral es en gran parte influido por la percepción, por factores emocionales inconscientes que son altamente influidos por el clima organizacional, el rendimiento laboral no solo es la transformación o producto sino el proceso de entrega, el ambiente de entrega, la experiencia de proceso que depende obviamente del estado emocional de las personas que es influenciado por el clima.

La investigación se justifica porque surge de la necesidad de conocer y describir si hay relación causal entre la medida del clima organizacional en el rendimiento laboral de trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la Ciudad de Iquitos, ya que el mejoramiento del clima organizacional, se entiende que incrementa el rendimiento laboral de los trabajadores, por lo cual es conveniente el desarrollo de la presente investigación, con la finalidad de seguir investigando temas como éstos, que actualmente tienen un gran valor para elevar la eficacia y eficiencia del servicio que se presta a la comunidad en instituciones públicas en general. Esto permitirá plantear un mejoramiento en las dimensiones del clima organizacional con la finalidad de gestionar un cambio profundo en la percepción que los trabajadores tienen y así poder elevar sus indicadores de rendimiento laboral de personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la Ciudad de Iquitos. Por lo anteriormente expuesto este estudio de investigación tiene su justificación en su valor teórico, que es un aporte como fuente de conocimientos y antecedentes para la realización de futuras investigaciones en el campo del clima organizacional en el rendimiento laboral, en la solución de una serie de problemas que afectan directa e indirectamente la relación fiscalía – trabajadores, así como fiscalía – justiciables; entendiéndose como justiciables a la comunidad que se sirve por ley. Nos permitirá desarrollar los planteamientos, características principales y fundamentos sobre las medidas del clima organizacional en el rendimiento laboral, para estudiar con detalle cada uno de los puntos teóricos que contribuirán a la mejor comprensión y fundamentación de la información obtenida luego de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos a los servidores públicos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la ciudad de Iquitos años 2017.

Así mismo la relevancia social de esta investigación consiste en que con las conclusiones que se obtenga, se va a favorecer e involucrar a todos los servidores públicos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la Ciudad de Iquitos, para el análisis del clima organizacional en su

rendimiento laboral, además, nos permitirá obtener un nuevo conocimiento acerca de la influencia de las medidas de clima organizacional en el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto en la Ciudad de Iquitos año 2017 y por consiguiente, del Ministerio Público en general; que puede servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de mejora de clima organizacional institucional del Ministerio Público, y que se genere un impacto con acciones diversas como talleres y charlas para concientizar a los diversos actores en cuanto al tema del clima organizacional en el rendimiento laboral. También tenemos las implicaciones prácticas, que se derivarán de los resultados del presente estudio y tienen que ver con las medidas a tomar por los responsables de la Oficina de Administración y la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Loreto, para involucrar a todos los servidores en medidas de clima organizacional en relación al rendimiento laboral. Sobre todo que estos resultados pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado. Las medidas de clima organizacional son importantes puesto que pretende mejorar la actitud del servidor en cuanto al clima organizacional que lo rodea y al rendimiento laboral que se espera de ellos. Las medidas de clima organizacional deben contar con una planeación adecuada, para llegar a los servidores públicos establecidos cambios que sean favorables en la obtención de rendimientos laborales óptimos esperados tanto por la administración como por la comunidad en general que son los usuarios. Estos cambios serán puestos en práctica por los servidores públicos que son la unidad básica de la administración de justicia, por lo que estos servidores públicos pueden percibirlos como positivos para el desarrollo sostenible o simplemente ignorarlos y desecharlos, de tal forma que la percepción del servidor público sobre las medidas de clima organizacional son un importante factor del éxito de las mismas. Así, al conocer el pensamiento y las actitudes de los servidores nos permite implementar las medidas de clima organizacional que más se adapten a la realidad de la entidad y tengan un mayor grado de éxito,

cumpliendo con los objetivos planteados para los cuales fueron implementadas.

1.6. Hipótesis.

El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la Ciudad de Iquitos año 2017.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la Ciudad de Iquitos año 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos:

1. Identificar los niveles del clima organizacional percibidos por los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.
2. Identificar el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.
3. Establecer la relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.
4. Establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.
5. Establecer la relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

6. Establecer la relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.
7. Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

II. MÉTODO

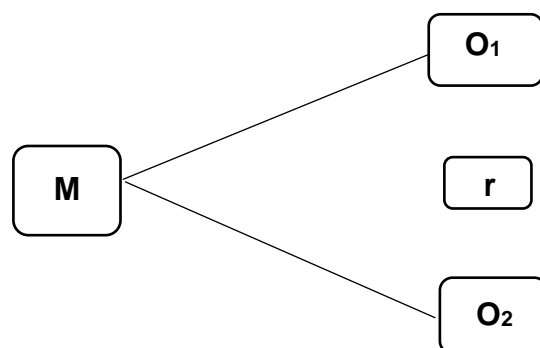
Como métodos de investigación se utilizaron el método deductivo y el inductivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2003) explica que el método deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

2.1. Diseño de Investigación.

El diseño es correlacional causal, debido a que busca establecer las relaciones entre las variables precisando el sentido de causalidad entre ellas, esto es, si existe una relación de causa a efecto, Sánchez y Reyes (1987).

Según Sampiere (2010, p. 121). No manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto una sobre otras variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente analizarlos.

La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

- M : Muestra (servidores públicos que laboran en Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.
- O₁ : Observación de la variable 1: Clima organizacional.
- O₂ : Observación de la variable 2: Rendimiento laboral.
- r : Relación de causalidad de las variables.

2.2. Identificación de Variables.

Variable Independiente (X): Clima Organizacional.

Variable Dependiente (Y): Rendimiento Laboral.

2.2.1. Operacionalización de Variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Clima Organizacional I	Palma (2004) lo define como “la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”.	Esta variable se operacionalizará mediante una encuesta a la población objeto de estudio, la misma que permitirá medir el nivel del clima organizacional existente en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017, para ello se ha utilizado la escala de percepción de clima organizacional de Sonia Palma Carrillo (1999), que consta de 50 ítems y mide cinco factores o dimensiones: autorrealización, comunicación, condiciones laborales.	Autorrealización, Involucramiento Laboral, supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales	ORDINAL: Muy Desfavorable Desfavorable Media Favorable Muy Favorable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Rendimiento Laboral Productividad Laboral	<p>Ahumada, I. (1987) El rendimiento laboral (productividad laboral), es una relación entre la producción y el personal ocupado. Refleja que tan bien se está utilizando el personal ocupado en el proceso productivo. Además, permite estudiar los cambios en la utilización del trabajo, en la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos futuros de mano de obra, determinar la política de formación de recursos humanos, examinar los efectos del cambio tecnológico en el empleo y el desempleo, evaluar el comportamiento de los costos laborales. (Ahumada, Ívico, 1987).</p>	<p>Esta variable se operacionalizará mediante una encuesta a la población objeto de estudio, la misma que permitirá medir el nivel de rendimiento laboral en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: recursos materiales, valores, innovación y servicios y productos. Para medirlo se aplicó un cuestionario de 71 ítems.</p>	<p>Recursos Humanos</p> <p>Actividades y procesos.</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Valores innovación</p> <p>Servicios y productos.</p>	<p>ORDINAL:</p> <p>Muy Desfavorable</p> <p>Desfavorable</p> <p>Media Favorable</p> <p>Muy Favorable</p>

2.3. Población, Muestra y Muestreo.

Población:

La población, objeto del presente estudio está comprendido por 107 servidores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

Muestra:

La muestra estará conformada por el total de la población. Muestra por conveniencia.

2.4. Técnicas de Recolección de Datos e Instrumentos.

Técnicas:

La técnica para la recolección de los datos fue la encuesta.

Encuesta: es una técnica de investigación mediante la cual los sujetos proporcionaron información acerca de si mismos en forma activa. Las encuestas se realizaron mediante cuestionarios escritos. La encuesta constituye a menudo, el único medio por el cual se puede obtener opiniones, conocer actitudes, recibir sugerencias para el mejoramiento de la institución y lograr la obtención de otros datos semejantes.

Instrumentos:

Los instrumentos para la recolección de los datos fueron los siguientes:

- 1. Cuestionario sobre clima organizacional:** fue utilizado para recolectar datos, sobre CO, en base a un conjunto de preguntas cerradas y se aplicó a los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal Iquitos 2017.
- 2. Cuestionario sobre rendimiento laboral:** fue utilizado para recolectar datos sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal, Iquitos 2017.

2.4.1. Validación y confiabilidad de instrumentos:

La validación de los instrumentos de recolección de datos se realizó por la técnica de juicio de expertos y se aplicó la matriz de validación de instrumentos.

El cuestionario sobre clima organizacional tuvo una validez de 82.9%.

El cuestionario sobre rendimiento laboral tuvo una validez de 80.7%.

La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se realizó mediante la prueba piloto.

El cuestionario sobre clima organizacional tuvo una confiabilidad de 80.6%.

El cuestionario de rendimiento laboral tuvo una confiabilidad de 79.0%.

2.5. Métodos de Análisis de Datos.

Para el procesamiento y obtención de los resultados de los estadísticos descriptivos y la contrastación de las hipótesis, se utilizó el software de estadística para ciencias sociales IBMSPSS versión 21 para Windows 7/8.

2.6. Aspectos Éticos.

En el presente estudio se protegió la identidad de cada uno de los sujetos de estudio y se tomó en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

III. RESULTADOS

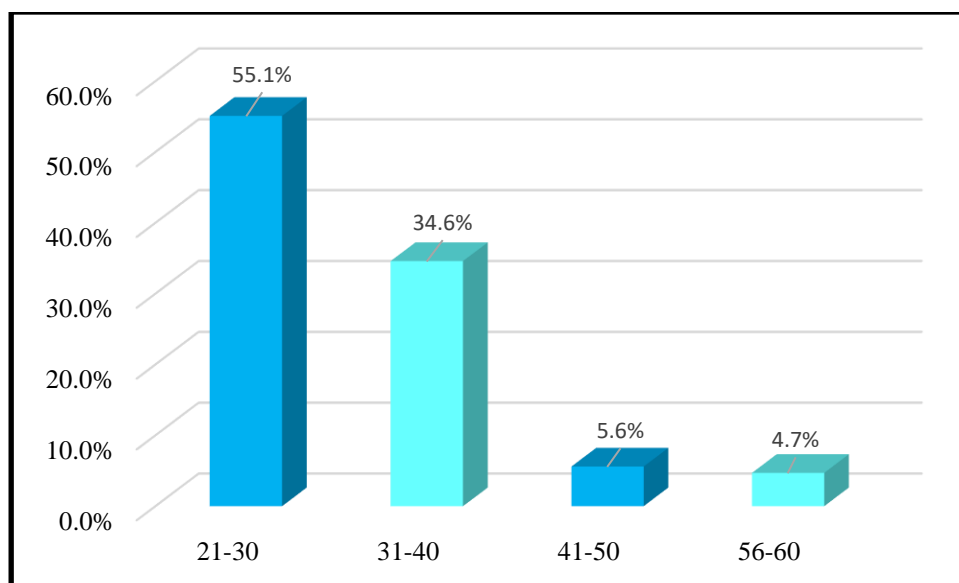
Los resultados encontrados, fueron analizados en función a los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación, utilizando para ello la distribución estadística Chi cuadrado. Esto con el propósito de determinar si existe relación del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017. Para recabar y analizar la información pertinente, se aplicó dos cuestionarios, donde se recogieron los datos relacionados con las variables y dimensiones. La presentación y análisis de los resultados se muestran en las tablas y gráficos estadísticos. Los datos tomados de la aplicación de los instrumentos de las variables en estudio a los trabajadores, se presentan en las tablas N° 03 y N° 04 respectivamente.

Tabla N° 01: Edad de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, Iquitos 2017.

EDAD	n	%
21 – 30	59	55.1
31 – 40	37	34.6
41 – 50	6	5.6
51 – 60	5	4.7
TOTAL	107	100.0

Fuente: Propia del autor

Gráfico N° 01: Edad de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, Iquitos 2017



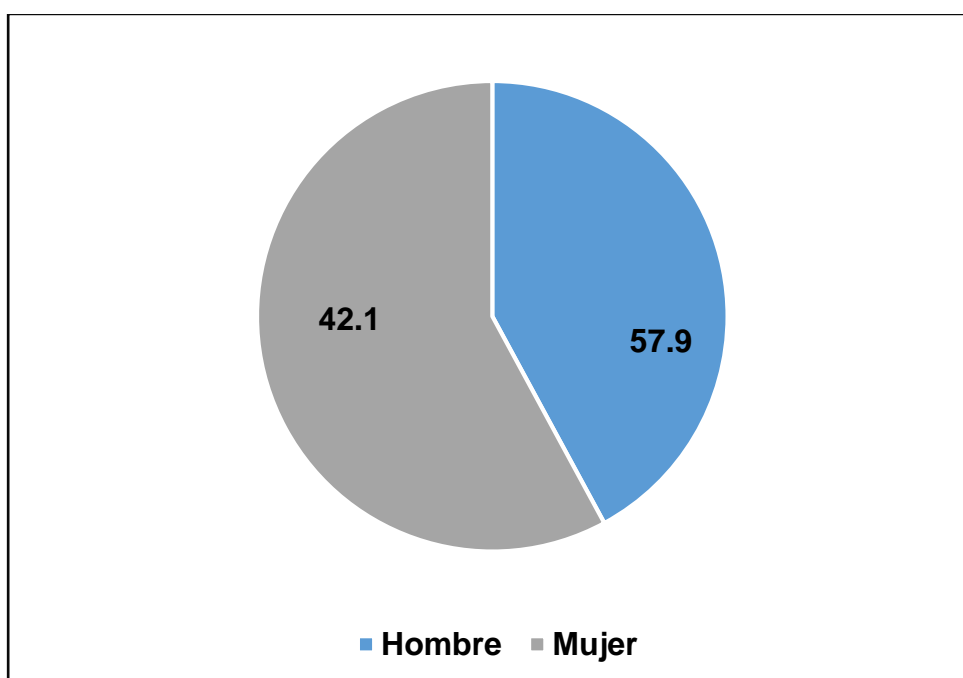
En la tabla N° 01 y gráfico N° 01, se observa que de 107 (100%) trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, el 55.1% (21-30 años), es la mayoría del personal seguido con 34.6% (31-40 años), también se observa con 5.6% (41-50) y por último con 4.7% (51-60 años).

Tabla N° 02: Sexo de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, Iquitos 2017.

SEXO	n	%
Hombre	62	57.9
Mujer	45	42.1
Total =	107	100.0

Fuente: Propia del Autor

Gráfico N° 02: Sexo de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, Iquitos 2017.



Fuente: Propia del autor

En la tabla N° 02 y gráfico N° 02, se observa que de 107 (100%) trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal Loreto, respecto al Sexo, 57.9% (62), fueron del sexo masculino y con 42.1% (45) del sexo femenino evidenciando así que son los del sexo masculino la mayoría.

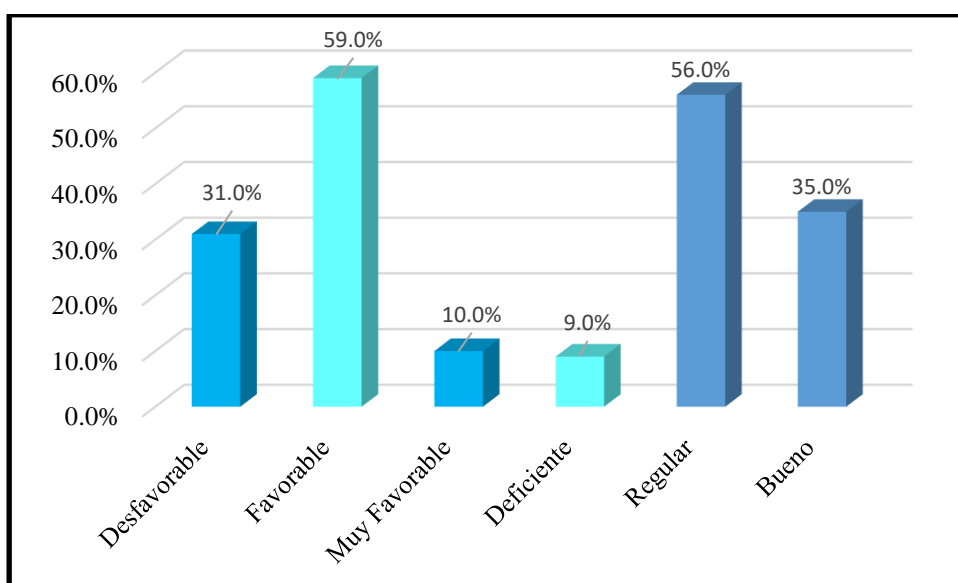
Descripción de resultados de los niveles del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal de Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

Tabla N° 03: Comparación de los puntajes obtenidos del clima organizacional y el rendimiento del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.

NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL		RENDIMIENTO LABORAL	
	n	%	n	%
Muy Desfavorable	0	0		
Desfavorable	33	31		
Favorable	63	59		
Muy Favorable	11	10		
Deficiente			9	9
Regular			60	56
Bueno			38	35
Muy Bueno			0	0
TOTAL	107	100	107	100

Fuente: Propia del autor

Gráfico N° 03: Niveles del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.



Fuente: Propia del autor

En la tabla N° 03 y gráfico N° 03, se observa que de 107 (100%) trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, el nivel que predomina en la variable Clima Organizacional, es el nivel favorable con un 59% (63 trabajadores), seguido del nivel desfavorable, con 31% (33 trabajadores); el nivel muy desfavorable tienen un porcentaje de 0% y el nivel Muy Favorable 10% (11 trabajadores). En la variable Rendimiento Laboral, el que predomina es el nivel regular con un 56% (60 trabajadores), seguido del nivel Bueno con 35% (38 trabajadores), en el nivel Muy bueno no hay ningún porcentaje.

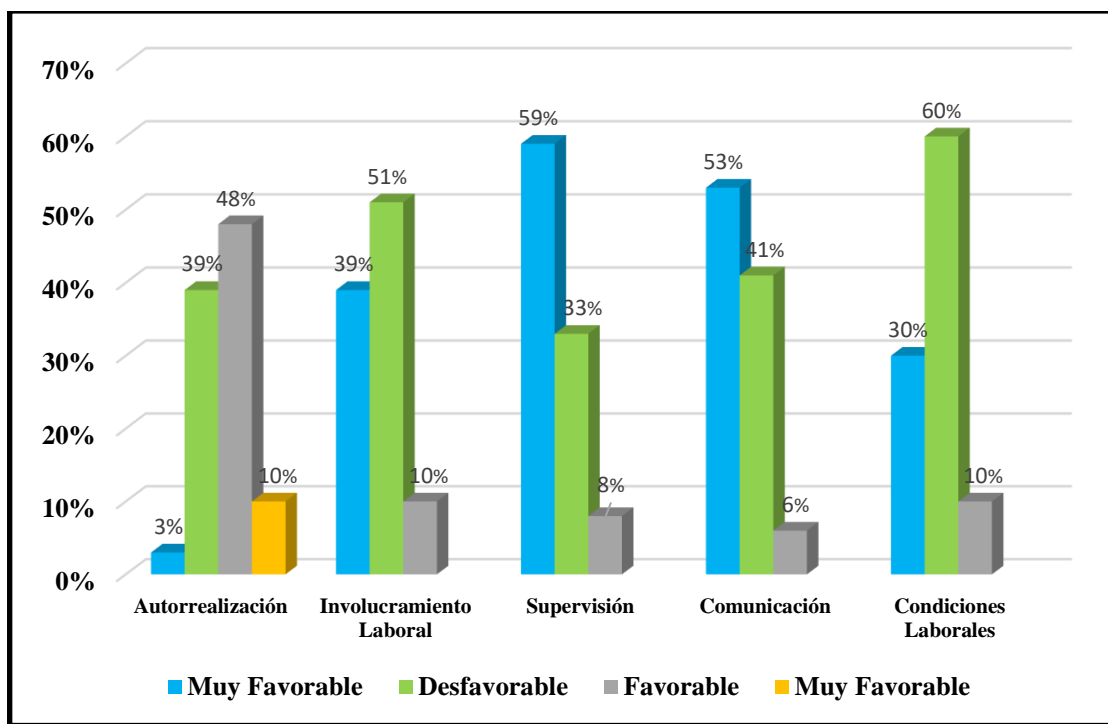
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del clima organizacional: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Tabla N° 04: Comparación de los puntajes de los niveles de las dimensiones del clima organizacional y el rendimiento del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.

NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL									
	Autorrealización		Involucramiento Laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy Favorable	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Desfavorable	42	39	42	39	63	59	57	53	32	30
Favorable	51	48	54	51	35	33	44	41	64	60
Muy Favorable	11	10	11	10	9	8	6	6	11	10
TOTAL	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100

Fuente: Propia del autor

Gráfico N° 04: Niveles de las dimensiones del clima organizacional y el rendimiento del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.



Fuente: Propia del autor

Según la Tabla N° 04 se observa los resultados de los niveles obtenidos de las dimensiones Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017, en los cuales se observa que en cuanto a la dimensión autorrealización el 48% (51 trabajadores). Considera que el nivel de aplicabilidad es favorable, el 39% considera que es desfavorable, el 10% muy favorable y el 3% muy desfavorable, con respecto a la dimensión Involucramiento laboral el 51% considera que es favorable, el 39% desfavorable y el 11% muy favorable, en lo que se refiere a la dimensión Supervisión el 59% considera que es desfavorable, el 33% favorable y el 8% muy favorable, así mismo en los niveles de la dimensión comunicación predomina el nivel desfavorable con un 53% (57 trabajadores), seguido del favorable con 41% y muy favorable con 6% y por último, en lo que respecta a la dimensión condiciones laborales el 60% de los encuestados considera que

es favorable. Sin embargo analizando, podemos mencionar que los niveles de aplicabilidad se encuentran en un 90% aglutinados en los cuartiles centrales favorable y desfavorable en una proporción de .50 a .40 respectivamente; casi balanceados; a excepción de la dimensión comunicación que tiene 60% desfavorable, personal ubicado en el nivel muy desfavorable es mínimo y en muy favorable oscila alrededor del 10%.

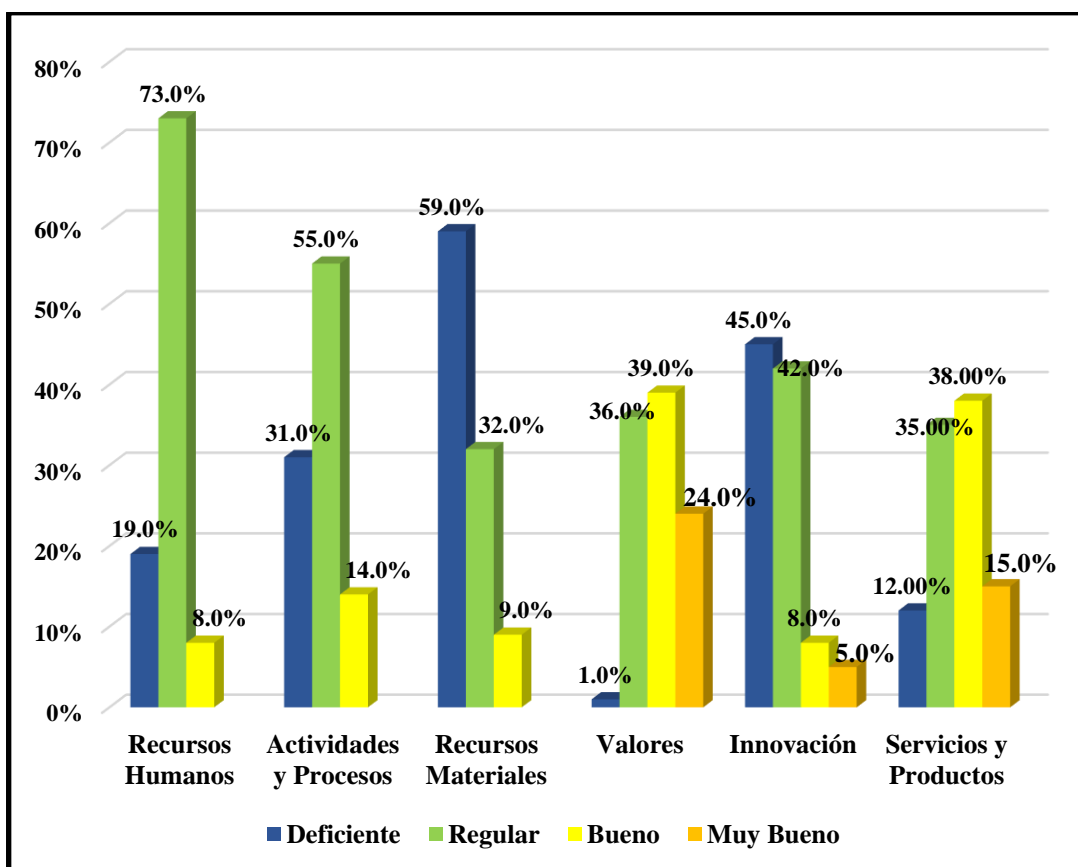
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del rendimiento laboral: Recursos Humanos, Actividades y Procesos, Recursos Materiales, Valores, Innovación y Servicios y Productos.

Tabla N° 05: Comparación de los puntajes de los niveles del rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

NIVELES	RENDIMIENTO LABORAL											
	Recursos Humanos		Actividades y Procesos		Recursos Materiales		Valores		Innovación		Servicios y Productos	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	20	19	33	31	63	59	1	1	48	45	13	12
Regular	78	73	59	55	34	32	39	36	45	42	37	35
Bueno	9	8	15	14	10	9	42	39	9	8	41	38
Muy Bueno	0	0	0	0	0	0	25	24	5	5	16	15
TOTAL	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100

Fuente: Propia del autor

Gráfico N° 05: Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.



Fuente: Propia del autor

En la Tabla N° 05 se observa los resultados de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral como son: recursos humanos, actividades y procesos, recursos materiales, valores, innovación y servicios y productos de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017, en los cuales se observa que en cuanto a la dimensión recursos humanos el 73% considera que el nivel de aplicabilidad es regular, el 19% considera deficiente y el 8% bueno, con respecto a la dimensión actividades y procesos el 55% considera que es regular, el 31% deficiente y el 14% bueno, en lo que se refiere a la dimensión recursos materiales el 59% considera que es deficiente, el 32% regular y el 9% bueno, así mismo en los niveles de la dimensión valores el nivel bueno 39%, seguido del regular con

36%, muy bueno con 24% y deficiente con 1%, en lo que respecta a la dimensión innovación el 45% considera que es deficiente, el 42% que es regular, el 8% bueno y muy bueno el 5%, por último en la dimensión servicios y productos el 38% considera bueno, el 35% regular, el 15% muy bueno, y el 12% deficiente.

Estos resultados nos indican que la dimensión innovación así como la de recursos materiales son las que fueron calificadas como las más deficientes con 59% y 45% respectivamente, el resto de dimensiones fueron evaluados como regular y bueno.

Tabla N° 06: Clima organizacional según rendimiento laboral en trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.

	Clima Organizacional	Rendimiento Laboral	Autorrealización	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
N	107	107	107	107	107	107	107
Parámetros normales ^{a,b}	139,48	87,53	28,67	29,27	26,82	25,44	29,28
Media desviación típica	32,442	26,865	6,892	7,565	7,397	6,919	,6,215
Diferencias más extremas:							
Absoluta	,116	,104	,103	,122	,115	,117	,110
Positiva	,116	,104	,103	,122	,115	,117	,107
Negativa	-,046	-,094	-,078	-,045	-,061	-,056	-,110
Z de Kolmogorov Smirnov	1,104	,986	,977	1,158	1,094	1,114	1,044
Sig. Asintót. (bilateral)	,174	,285	,296	,137	,183	,167	,226

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

De los resultados vistos en la Tabla N° 06; se observa resultados de la aplicación de pruebas paramétricas, para valores $p > 0.05$ en la prueba de ajuste a distribución normal de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 5%.

Prueba de hipótesis general: Existe relación directa significativa del Clima Organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

Tabla N° 07: Clima Organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, Iquitos 2017.

			Rendimiento Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Clima Organizacional	Desfavorable	Recuento	4	37	2	43
		Frecuencia esperada	3,2	26,8	6,0	36,0
		% del total	3,3%	34,4%	2,2%	40,0%
	Favorable	Recuento	6	35	15	56
		Frecuencia esperada	4,2	35,0	7,8	47,0
		% del total	5,6%	32,2%	14,4%	52,2%
	Muy Favorable	Recuento	0	8		8
		Frecuencia esperada	,6	5,2	1,2	7,0
		% del total	,0%	7,8%	,0%	7,8%
Total	Recuento	10	80	17	107	
	Frecuencia esperada	8,0	67,0	15,0	90,0	
	% del total	8,9%	74,4%	16,7%	100,0%	

Valor Chi Cuadrado $X^2_c = 10.335$

Sig. P. = $0.035 < 0.05$

Nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y $gl = 4$ ($t_{\text{tabla}} = 9.49$)

En la Tabla N° 07; se observa resultados de la relación entre el clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto de la ciudad de Iquitos en el 2017. Al aplicar la prueba estadística Chi Cuadrado se obtuvo $X^2_c = 10.335$, para $gl = 4$ y $x^2_t = 9.49$ y $p = 0.035 < 0.05$, resultados que permiten aceptar la hipótesis general: Existe relación directa significativa del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto de la ciudad de Iquitos en el año 2017.

IV. DISCUSIÓN

Efectuando el análisis de los resultados de la tabla 3, se evidencia que el nivel de aplicabilidad de las medidas de clima organizacional que predomina es favorable, con un 59%, lo que significa un avance del 60% calificando como regular su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017. No obstante existe un 31% de trabajadores que perciben el clima laboral existente como desfavorable, lo que indica que la valoración del rendimiento laboral se puede elevar si se toman las medidas y acciones pertinentes en el clima organizacional.

Así mismo haciendo el análisis de la Tabla 4, se evidencia que el nivel de la variable clima organizacional en cuanto a la dimensión autorrealización predomina el nivel favorable con un 48%. Del mismo modo de los niveles de la dimensión involucramiento laboral predomina el nivel favorable con un 51%. De igual forma de los niveles de la supervisión se evidencia que predomina el nivel desfavorable con un 59%. También se evidencia que de los niveles de la dimensión comunicación prevalece el nivel desfavorable con un 53%, en los niveles de la dimensión condiciones laborales prevalece el favorable con 60%. Sin embargo, podemos mencionar que la dimensión que está en mejor avance es la de condiciones laborales 60%. En similar forma se podría indicar que la dimensión supervisión es la puntuación más baja con un 59% en el nivel desfavorable; los porcentajes anteriores y los que indican la tabla 4, dejan notar que el mayor porcentaje está en los cuartiles centrales de la muestra, y con puntuación alrededor del 50%, lo que indica un clima organizacional de nivel regular, sin embargo las dimensiones supervisión y comunicación tienen una calificación mayoritaria desfavorable, lo que podría indicar que en ellas existen deficiencias por superar. Estos resultados son corroborado por Cortés (2009), en su tesis: "Diagnostico del clima organizacional, Hospital Dr. Luis F. Nachon, Xalapa, Veracruz – 2009", donde una de sus conclusiones es que existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal, a pesar de que existe intención de cumplir con los objetivos del

departamento; el personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional de ellos, no hay retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales, las promociones carecen de objetividad o no existe distribución equitativa de las oportunidades de capacitación, consideran que ellos responden con trabajo responsable para el logro de los objetivos de la institución, y que existe preocupación por el prestigio del hospital.

Así mismo haciendo el análisis de la Tabla 5, se evidencia que el nivel de la variable rendimiento laboral en cuanto a la dimensión Recursos Humanos predomina el nivel regular con un 69%. Del mismo modo en la dimensión actividades y procesos predomina el nivel regular con 53%. De igual forma en la dimensión recursos materiales se evidencia que predomina el nivel deficiente con 55%. También se evidencia que en la dimensión valores prevalece el nivel bueno con 38%, en los niveles de la dimensión innovación prevalece el deficiente con 60% y en la dimensión servicios y productos el nivel bueno con 41%. Sin embargo, podemos mencionar que la dimensión que está en mejor avance es la de recursos humanos con 69% nivel regular. En similar forma podemos decir que la dimensión recursos y materiales es la de puntuación más baja con un 59% en el nivel deficiente. Los porcentajes anteriores y los que indican la tabla 5, dejan notar que el mayor porcentaje está en los 2 cuartiles inferiores de la muestra, y con puntuación entre 35% y 62% lo que indica un rendimiento laboral regular con tendencia a deficiente, sin embargo las dimensiones recursos materiales e innovación tienen una calificación mayoritaria desfavorable entre 55% y 60%, lo que nos da un indicador que en ellas existen deficiencias por superar.

En la Tabla 7, se determina la relación causal del clima organizacional en el rendimiento Laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017, utilizando la prueba Chi – Cuadrado se obtuvo 10.335; esto significa que entre las dos variables existe una relación significativa, con un p-valor = 0.035 (p-valor < 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis, esto significa que las medidas de clima organizacional influyen

significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal Iquitos 2017.

Finalmente, se considera que los resultados son un aporte para desarrollar futuras investigaciones y que, actualmente tiene un gran valor para elevar la eficacia y eficiencia del servicio que se presta a la comunidad en instituciones públicas en general. Esto permitirá plantear un mejoramiento en las dimensiones del clima organizacional que los trabajadores tienen y así poder elevar sus indicadores de rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

Asimismo los hallazgos tienen un valor teórico, que es un aporte como fuente de conocimientos y antecedentes para la realización de futuras investigaciones en el campo del clima organizacional en el rendimiento laboral, en la solución de una serie de problemas que afectan directamente la relación ministerio público – trabajadores, para brindar un mejor servicio a la comunidad que sirven por ley.

V. CONCLUSIONES

- Las medidas de clima organizacional influyen significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017. Porque $X^2 = 10.335 > 9.49$ y $\text{Sig. P.} = 0.0335 < 0.050$; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación.
- El nivel de aplicabilidad es favorable con respecto a las medidas de clima organizacional del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.
- El nivel de rendimiento laboral es regular, de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.
- El nivel favorable es el que prevalece en las dimensiones de las medidas de clima organizacional; ya que 3 dimensiones son favorables y 2 son desfavorables, en los porcentajes que de mayor a menor se ubican en la forma siguiente: comunicación – desfavorable 51%, supervisión – desfavorable 59% y comunicación 53, autorrealización favorable – 51%, involucramiento laboral favorable – 60%.
- El nivel regular es el que prevalece en las dimensiones del rendimiento laboral; debido a que 3 dimensiones son regulares, 2 son deficientes y 1 es bueno, en los porcentajes que de mayor a menor se ubican en la forma siguiente: Recursos humanos – regular 69%, innovación – deficiente 60%, recursos materiales – deficiente 55%, actividades y procesos – regular 53%, servicios y productos – bueno 41%, valores – regular 38%.
- Las medidas de clima organizacional en cuanto a autorrealización influyen significativamente en el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de realizar la investigación referente al clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.

- Al Presidente de la Junta de Fiscales Superiores de Loreto, Distrito Fiscal de Loreto – Ministerio Público, de la ciudad de Iquitos, se le recomienda tener en cuenta los resultados de la investigación, para realizar talleres y programas de sensibilización para mejorar el clima organizacional, en especial para acciones destinadas a aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores.
- A los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos, se le recomienda mayor comunicación entre pares, entre superiores y subalternos a fin de compartir valores y de esta manera promover un mejor clima organizacional.
- A los funcionarios del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, se le recomienda mejorar la dimensión de supervisión y recursos humanos con la finalidad de elevar el clima organizacional, fomentando el rendimiento laboral.
- A los Decisores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, de la ciudad de Iquitos, se les recomienda implementar y actualizar los procedimientos que permitan elevar el rendimiento laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bustos, P. y Miranda, M. (2001). Clima Organizacional. Santiago. Lautaro.
- Cortes, N. (2009). Diagnóstico del clima organizacional, Hospital Dr. Luis F. Nachon, Xalapa, Veracruz – 2009 – Tesis para optar el Grado de Magister en Salud Pública, Universidad Veracruzana – Xalapa. México.
- Diccionario de lengua española (2001). Real Academia Española. Madrid.
- Figueroa Pando, Sergio; Ormeño Estay, Camila y Zúñiga Fernández, Víctor. Diagnóstico de clima laboral, basado en el proceso de Modernización de las instituciones de Salud Pública: La Autogestión en Red. Tesis para optar el grado de Licenciado en Sociología. Santiago de Chile 2012.
- Koontz y Weihrich. Elementos de Administración (1992). Recuperado de: <http://productividad2.blogspot.pe/2007/la-medicin-en-la-empresa.html>
- Likert, (citado por Brunet, 1987). Tipos de Clima Organizacional. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968), Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University.
- Munch Galindo, L. (2009). Fundamentos de administración. México: Trillas.
- Palma S. (2004), Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual 1ra. Edición.
- Sandoval, M. (2004): Concepto y dimensiones del Clima ORGANIZACIONAL – Hitos de Ciencias Económico Administrativas (Ensayo), consultado en: http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf (10.02.2014).
- Sotomayor Quenta Flor de María. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. 2013.
- Venutolo, Emilio Mario. Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina) 2009.

ANEXOS

ANEXO N° 01
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lee cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, a la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejora continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					

14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejoras las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el control.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					

32	Cumplir con las actividades laborales en una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.					
36	El Municipio promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de los diferentes turnos.					
45	Se dispone de tecnologías que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se reconoce el avance en otras áreas de la institución.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino () Régimen Laboral _____

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel del Rendimiento Laboral. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la productividad de la administración pública y por ende la sociedad.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 71 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las respuestas que le siguen. Para cada ítem marque solo una respuesta con una equis (X) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA** (0)
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES** (1)
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE** (2)
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE** (3)

N°	ÍTEMS	Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
RECURSOS HUMANOS					
01	En la provisión de personal crees que respetan las etapas del proceso de selección.				
02	Realizan diseños innovados de cargos.				
03	Les aplican nuevas tendencias de evaluación del desempeño.				

04	Percibes un liderazgo transformacional de la gerencia.				
05	Fomentas el trabajo en equipo.				
06	Crees que los salarios son distribuidos equitativamente de acuerdo a su función.				
07	Señalizan las zonas seguras y de riesgo en la institución.				
08	El sindicato soluciona los conflictos laborales de los trabajadores.				
09	Implementan programas de capacitación técnicas, de relaciones interpersonales, de manejo asertivo, de las emociones, calidad, etc.				
10	Continúas estudios de maestría y doctorado.				
11	Realizan charlas para mejorar el clima laboral.				
12	Consideras que los costos de personal se han incrementado.				
13	Realizan auditorías al desempeño del personal.				
14	Comparan el desempeño laboral con los estándares de control.				
15	Consideras que el número de trabajadores por área es el óptimo.				
16	El tiempo que trabajas es el normado por ley.				
17	Racionalizan al personal encargado de brindar el servicio público.				
ACTIVIDADES Y PROCESOS					
18	Tu supervisor reta constantemente tu talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica.				
19	Cuentan con la dotación económica presupuestaria y equipo para ejecutarlas.				
20	Las condiciones ambientales son las adecuadas para la ejecución de los diferentes trabajos a ejecutar.				
21	El tiempo de espera del administrado para acceder al servicio es el adecuado.				
22	Las bases de datos informáticos de la administración están disponibles cuando los necesitas.				

23	Existe comunicación e información clara, concisa y orientada a las necesidades de los ciudadanos usuarios sobre los servicios que se presta (folletos, publicaciones, hojas de instrucciones, etc).				
24	Realizan la adecuación del servicio a las necesidades y expectativas del ciudadano.				
25	Creer que el horario de atención al público es suficiente y cubre sus necesidades.				
26	Realizas una atención personalizada a los usuarios.				
27	Creer que estás bien formado y capacitado para atender al usuario.				
28	Creer que cualquier personal que atiende es capaz de dar el servicio que requiere el usuario.				
29	Muestras interés por agilizar los trabajos.				
RECURSOS MATERIALES					
30	Los presupuestos planificados para los materiales son aprobados con las normativas vigentes.				
31	Provee de materiales de oficina suficientes.				
32	La institución posee modernas y adecuadas instalaciones y equipamientos.				
33	Las instalaciones de la institución tienen buena ventilación y luminosidad para atención al público.				
34	La institución posee tecnología y equipo moderno.				
35	Los rótulos y señalizaciones son suficientes e idóneos.				
36	La cantidad de equipos informáticos disponibles son suficientes.				
37	Los equipos de comunicación son suficientes y modernos.				
VALORES					
38	Te sientes identificado con la visión, misión y valores institucionales de tu centro de trabajo.				
39	Realizan la rendición de cuentas ante los integrantes de la institución, usuarios y sociedad				

40	Existe buena reputación y confianza en la institución como servicio público.				
41	Consideras que el manejo es eficaz y eficiente de los fondos públicos.				
42	Eres puntual y ordenado en el desempeño de tu trabajo.				
43	Detestas la coima y corrupción.				
44	Actúas con transparencia en tu centro de trabajo y en tu vida social.				
45	Solucionas problemas diversos mediante el diálogo y la concertación.				
46	Demuestras respeto, empatía y tolerancia hacia tus compañeros de trabajo.				
47	Consideras que la convivencia armónica contribuye a generar un ambiente de paz y democracia.				
48	Eres solidario frente a los problemas y necesidades que pueden estar afrontando algún compañero de trabajo.				
49	Existe la cultura por los principios, normas y valores.				
INVITACIÓN					
50	Fomentan la cultura por la innovación e investigación.				
51	La innovación se orienta a los lineamientos y estrategias.				
52	Crean alianzas con las autoridades distritales, otros funcionarios y grupos externos.				
53	La institución donde labora se caracteriza por la flexibilidad y la adaptación al cambio.				
54	Su institución intenta sobresalir en base a su identidad única y de sus soluciones novedosas.				
55	Tienes acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieres para innovar.				
56	Diseñas estrategias para aprovechar los recursos disponibles y lograrlas.				

57	Las mejoras en la institución se interiorizan como patrones nuevos en base a los resultados de cambio.				
58	Existen los recursos necesarios para realizar la innovación.				
SERVICIOS Y PRODUCTOS					
59	Se elaboran el número óptimo de informes de las actividades realizadas semanalmente, mensualmente y trimestral.				
60	La presencia y apariencia que muestras es adecuada.				
61	Proporcionas el servicio en el plazo prometido.				
62	Eres asertivo en lo que haces y dices.				
63	Haces esperar poco tiempo para atender al usuario.				
64	Eres rápido (a) en la atención al usuario.				
65	Creas que los servicios dan confianza al usuario.				
66	Eres cortés, amable u correcto al atender a los usuarios.				
67	Comprendes y atiendes las necesidades al usuario.				
68	Presentan los resultados logrados por unidad de tiempo.				
69	La facilidad y equidad de los servicios es el mismo para todos los usuarios.				
70	La producción del servicio se hace con la utilización de recursos mínima y necesaria.				
71	Los expedientes o documentos procesados, en cuanto a cantidad y calidad cumplen las metas.				

Gracias

ANEXO N° 03

RESULTADO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON SUS DIMENSIONES AL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO DISTRITO FISCAL IQUITOS 2017

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL								Total
N°	Sexo	Edad	AUTOREALIZACIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES	
			Sub Total	Sub Total	Sub Total	Sub Total	Sub Total	
1	H	23	26	23	21	24	24	118
2	H	23	22	13	19	17	21	92
3	H	23	34	28	20	28	28	138
4	H	24	35	26	24	23	26	134
5	H	24	14	16	18	16	14	78
6	H	24	24	19	16	19	19	97
7	H	25	35	23	25	24	31	141
8	H	25	26	20	14	17	19	96
9	H	25	31	32	32	32	36	163
10	H	25	24	15	21	16	20	96
11	H	25	34	33	31	28	33	159
12	H	26	43	34	31	33	35	176
13	H	26	27	32	29	27	30	145
14	H	26	35	31	26	29	34	155
15	H	26	35	32	29	31	35	162
16	H	26	28	32	29	22	29	140
17	H	26	15	15	14	12	13	69
18	H	27	21	17	17	16	20	91
19	H	27	16	16	15	14	16	77
20	H	27	38	32	31	28	33	162
21	H	27	19	21	21	24	14	99
22	H	27	29	24	23	31	28	135
23	H	27	41	27	26	26	27	147
24	H	28	30	26	29	31	28	144
25	H	28	20	22	20	25	33	120
26	H	28	22	17	22	24	30	115
27	H	28	41	35	30	30	39	175
28	H	28	27	16	20	19	19	101
29	H	28	21	18	16	17	22	94

30	H	28	26	26	27	24	28	131
31	H	28	23	17	17	21	23	101
32	H	29	40	37	35	35	38	185
33	H	29	23	22	20	22	23	110
34	H	29	25	20	20	26	25	116
35	H	29	28	25	20	32	23	128
36	H	29	27	21	19	29	24	120
37	H	30	31	20	19	30	25	125
38	H	30	31	17	19	29	27	123
39	H	30	25	21	21	21	18	106
40	H	30	28	22	25	23	25	123
41	H	30	24	22	24	22	27	119
42	H	30	27	25	27	25	33	137
43	H	30	33	25	28	27	30	143
44	H	31	32	33	31	32	35	163
45	H	31	29	26	27	27	29	138
46	H	31	27	18	18	20	25	108
47	H	31	42	32	33	37	31	175
48	H	31	26	27	26	22	23	124
49	H	31	27	29	20	25	27	128
50	H	38	34	34	34	36	40	178
51	H	38	37	33	38	32	44	184
52	H	42	26	26	25	25	24	126
53	H	43	42	37	43	37	31	190
54	H	43	29	21	21	27	21	119
55	H	43	22	16	17	26	29	110
56	H	44	25	20	20	25	26	116
57	H	49	37	29	28	30	35	159
58	H	53	26	28	33	24	39	160
59	H	56	49	44	38	39	45	215
60	H	60	49	44	41	37	48	219
61	H	32	37	32	26	29	34	158
62	M	31	25	26	26	23	26	126
63	M	31	40	27	32	29	34	162
64	M	31	45	38	32	39	43	197
65	M	31	31	32	28	28	30	149
66	M	35	29	30	26	25	29	139
67	M	35	31	33	28	29	31	152

68	M	35	37	34	36	32	40	179
69	M	34	28	29	25	26	29	137
70	M	34	33	30	31	26	31	151
71	M	34	26	24	20	23	26	119
72	M	52	25	24	24	23	26	122
73	M	52	39	39	40	36	32	186
74	M	39	30	30	21	26	30	137
75	M	39	42	41	38	35	43	199
76	M	39	27	26	19	26	30	128
77	M	39	36	26	30	31	33	156
78	M	36	25	20	22	33	29	119
79	M	36	30	22	21	29	20	122
80	M	36	26	16	21	29	24	116
81	M	36	24	16	17	25	22	104
82	M	36	24	14	19	21	24	102
83	M	33	24	23	21	25	25	118
84	M	33	26	22	20	23	26	117
85	M	33	24	25	24	23	25	121
86	M	33	42	43	41	36	39	201
87	M	33	26	24	20	23	26	119
88	M	27	24	25	24	23	25	121
89	M	27	38	38	39	35	37	187
90	M	27	42	37	43	37	31	190
91	M	27	29	21	21	27	21	119
92	M	27	22	16	17	26	29	110
93	M	27	25	20	20	25	26	116
94	M	26	37	29	28	30	35	159
95	M	26	36	28	33	24	39	160
96	M	26	49	44	38	39	45	215
97	M	25	49	44	41	37	48	219
98	M	25	37	32	26	29	34	158
99	M	25	25	26	26	23	26	126
100	M	24	40	27	32	29	34	162
101	M	24	45	38	32	39	43	197
102	M	24	31	32	28	28	30	149
403	M	21	29	30	26	25	29	139
104	M	24	31	33	28	29	31	152
105	M	22	37	34	36	32	40	179
106	M	21	28	29	25	26	29	137
107	M	21	33	30	31	26	31	151

ANEXO N° 04

RESULTADO DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO RENDIMIENTO

LABORAL CON SUS DIMENSIONES AL PERSONAL DEL MINISTERIO

PÚBLICO DISTRITO FISCAL IQUITOS 2017

RENDIMIENTO LABORAL									Total
N°	Sexo	Edad	RECURSOS HUMANOS	ACTIVIDADES Y PROCESOS	RECURSOS MATERIALES	VALORES	INNOVACIÓN	SERVICIOS Y PRODUCTOS	
			Sub Total	Sub Total	Sub Total	Sub Total	Sub Total	Sub Total	
1	H	23	13	12	5	17	5	22	74
2	H	23	14	11	3	23	10	24	85
3	H	23	19	16	8	31	19	22	115
4	H	24	13	3	3	33	17	24	93
5	H	24	12	3	1	32	15	20	83
6	H	24	17	9	10	21	9	20	86
7	H	25	11	4	2	21	10	26	74
8	H	25	19	17	16	29	25	28	134
9	H	25	20	18	6	13	11	15	83
10	H	25	17	14	10	23	8	19	91
11	H	25	18	21	15	24	18	31	127
12	H	26	17	9	3	24	1	19	73
13	H	26	10	8	3	13	4	6	44
14	H	26	10	13	5	17	7	20	72
15	H	26	5	3	1	14	3	14	40
16	H	26	3	3	0	16	3	6	31
17	H	26	7	14	5	20	5	23	74
18	H	27	16	15	9	20	14	19	93
19	H	27	9	13	10	24	8	29	93
20	H	27	13	9	8	11	8	10	59
21	H	27	26	7	13	14	8	28	96
22	H	27	17	14	5	29	11	27	103
23	H	27	29	22	12	30	16	26	135
24	H	28	25	25	8	32	13	28	131
25	H	28	23	25	8	32	12	32	132
26	H	28	15	15	6	14	12	16	78
27	H	28	14	8	0	23	3	10	58
28	H	28	14	8	0	23	3	10	58
29	H	28	15	10	8	14	7	36	90

30	H	28	15	15	6	28	8	24	96
31	H	28	14	7	1	23	1	10	56
32	H	29	17	19	6	24	13	24	103
33	H	29	23	20	6	16	11	14	90
34	H	29	24	20	6	16	11	16	93
35	H	29	22	20	6	16	11	16	91
36	H	29	17	12	8	25	9	29	100
37	H	30	20	11	10	25	9	29	104
38	H	30	17	17	3	25	7	16	85
39	H	30	15	12	6	21	6	15	75
40	H	30	38	14	15	31	21	34	153
41	H	30	8	6	0	22	4	27	67
42	H	30	10	15	4	28	10	34	101
43	H	30	16	9	8	11	8	10	62
44	H	31	23	13	10	18	11	16	91
45	H	31	14	10	5	15	5	17	66
46	H	31	23	18	12	23	9	27	112
47	H	31	14	7	12	18	6	17	74
48	H	31	17	11	5	24	1	30	88
49	H	31	14	8	3	29	8	24	86
50	H	38	16	12	5	24	1	29	87
51	H	38	17	12	2	25	2	31	89
52	H	42	17	10	2	27	2	32	90
53	H	43	16	10	2	28	2	32	90
54	H	43	16	10	2	28	2	32	90
55	H	43	17	20	6	24	11	16	94
56	H	44	18	10	5	13	4	23	73
57	H	49	14	12	7	14	4	26	77
58	H	53	14	10	5	15	4	26	74
59	H	56	14	10	6	15	4	24	73
60	H	60	14	8	5	14	4	21	66
61	H	32	18	11	6	28	9	33	105
62	M	31	14	19	9	27	11	19	99
63	M	31	12	11	7	17	5	24	76
64	M	31	23	8	3	30	9	24	97
65	M	31	11	9	7	12	7	9	55
66	M	35	8	5	3	5	5	7	33
67	M	35	10	7	5	17	6	9	54

68	M	35	15	11	11	17	11	12	77
69	M	34	16	11	8	30	12	21	98
70	M	34	14	14	9	18	5	21	81
71	M	34	23	23	12	18	12	27	115
72	M	52	22	15	10	20	16	31	114
73	M	52	31	20	11	33	17	33	145
74	M	39	12	14	9	19	5	23	82
75	M	39	15	14	5	22	11	14	81
76	M	39	12	20	1	17	15	14	79
77	M	39	34	24	11	35	22	28	154
78	M	36	14	18	7	17	4	24	84
79	M	36	15	10	3	30	12	39	109
80	M	36	36	23	14	32	11	31	147
81	M	36	12	14	9	19	5	23	82
82	M	36	12	11	7	17	5	24	76
83	M	33	23	8	3	30	9	24	97
84	M	33	7	5	3	8	4	5	32
85	M	33	8	5	3	5	5	7	33
86	M	33	10	7	5	17	6	9	54
87	M	33	15	11	11	17	11	12	77
88	M	27	16	11	8	30	12	21	98
89	M	27	34	24	11	35	22	33	159
90	M	27	14	18	7	17	4	24	84
91	M	27	23	13	10	18	11	16	91
92	M	27	14	10	5	15	5	17	66
93	M	27	23	18	12	23	9	27	112
94	M	26	14	7	12	18	6	17	74
95	M	26	17	11	5	24	1	30	88
96	M	26	14	8	3	29	8	24	86
97	M	25	16	12	5	24	1	29	87
98	M	25	17	12	2	25	2	31	89
99	M	25	17	10	2	27	2	32	90
100	M	24	16	10	2	28	2	32	90
101	M	24	16	10	2	28	2	32	90
102	M	24	17	20	6	24	11	16	94
403	M	21	18	10	5	13	4	23	73
104	M	24	14	12	7	14	4	26	77
105	M	22	14	10	5	15	4	26	74
106	M	21	14	10	6	15	4	24	73
107	M	21	14	8	5	14	4	21	66

ANEXO N° 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA: TÍTULO: Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral del Personal del Ministerio Público Distrito Fiscal Iquitos 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar los niveles del clima organizacional</p>	<p>El clima organizacional influye significativamente en el rendimiento laboral del personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p>	<p>Variable 1 X: Clima Organizacional.</p> <p>Variable 2 Y: Rendimiento Laboral.</p>	<p>Autorrealización Involucramiento Laboral Supervisión Comunicación Condiciones Laborales</p> <p>Recursos Humanos</p> <p>Actividades y procesos. Recursos materiales. Valores innovación Servicios y productos.</p>	<p>Muy desfavorable Desfavorable Media favorable Muy favorable Muy desfavorable Desfavorable Media favorable</p>	<p>Tipo de investigación: La investigación es no experimental.</p> <p>Diseño específico: se aplicará el diseño de investigación correlacional y transversal.</p> <p>Población: la población estará conformada por 107 personal del Ministerio Público Distrito Fiscal de</p>

	<p>percibidos por los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p> <p>Identificar el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito</p>					<p>Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p> <p>Muestra: la investigación estará conformada por 107 personal del Ministerio Público.</p> <p>Técnicas de recolección de datos: se utilizará la técnica de encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario y la guía de observación.</p> <p>Procesamiento y análisis de datos: se utilizará el paquete estadístico IBMSPSS-21</p>
--	---	--	--	--	--	--

	<p>Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores</p>					<p>Windows 7, la presentación de la información se realizara en cuadros y gráficos estadísticos unidimensionales y bidimensionales.</p>
--	--	--	--	--	--	---

	<p>del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en el</p>					
--	---	--	--	--	--	--

	rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de Loreto, en la ciudad de Iquitos año 2017.					
--	---	--	--	--	--	--